

PLAN DE PREVISIÓN RECURSO HUMANOS VIGENCIA 2021

Grupo Interno de Talento Humano **AGENCIA NACIONAL
DE HIDROCARBUROS**

Tabla de Contenido

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	6
2.1. Alcance.....	6
2.2. Objetivo General.....	6
2.3. Objetivos específicos	7
3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL	8
3.1. Visión.....	8
3.2. Misión	8
3.3. Objetivos estratégicos institucionales	8
3.4. Políticas MIPG asociadas al plan	9
4. MARCO NORMATIVO	11
4.1. Definiciones y siglas.....	11
4.2. Marco normativo	12
4.3. Normas especiales a tener en cuenta.....	13
5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL	14
5.1. Planta de Personal Autorizada.....	14
5.2. Clasificación empleos de la ANH según la naturaleza de sus funciones... 14	
Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	17
5.2.1. Empleos de Carrera Administrativa.....	17
5.2.2. Empleos por Nivel y Despacho y Planta Global.....	18
5.2.3. Planta de Personal Provista.....	18
5.2.4. Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad	18
5.2.5. Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia.....	19
5.2.6. Planta de Personal Provista por Género.....	20
5.2.7. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria	20
5.2.8. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado	21
5.2.9. Planta de Personal Provista y Contratistas por Dependencia.....	22
5.2.10. Total Vacantes Planta de Personal ANH	23
5.2.11. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción	23
5.2.12. Empleos de Carrera Administrativa.....	24
5.3. Permanencia	25
5.4. Retiro	26

5.5. Empleos necesarios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la gestión de los procesos y los proyectos	27
5.6. Previsión de cargos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Proceso de Rediseño Organizacional	28
5.7. Ley 2056 del 2020 -Nuevo Sistema General de Regalías-: previsión de nuevos cargos o empleos temporales de libre nombramiento y remoción requeridos para el cumplimiento de las funciones	29
6. ACTIVIDADES Y RECURSOS	31
6.1. Estimación de costos y aseguramiento de la financiación de la planta de personal 2021 ..	31
6.2. Actividades esenciales de valor	32
6.3. Cronograma de actividades	33
7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.....	33
8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA	34
9. CONTROL DE CAMBIOS	34

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una herramienta estratégica para la gestión del talento humano, que busca prever (*conjeturar o ver con anticipación lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios, hechos o comportamientos*) o anticipar o pronosticar (*conocer el futuro a través de indicios*) lo que va a suceder en materia de gestión del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH-, con el propósito de planificar la gestión estratégica del talento humano en la vigencia 2021 y garantizar la disponibilidad del talento humano para la operación de la estrategia, la gestión de los procesos y la generación de valor público

Es una herramienta estratégica necesaria para calcular los empleos necesarios, identificar la formas de cubrir las necesidades de personal, estimar los costos de personal, definir las políticas para el mejoramiento de la gestión del talento humano, administrar efectivamente la planta de personal y mantener actualizada la planta de personal necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones de la entidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos, para lo cual se tendrá en cuenta la política de racionalización del gasto público y el crecimiento de las plantas de personal a cero costo, según lo establece el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 “Por el cual se establece el Plan de Austeridad del Gasto”, que establece: “ARTICULO 2. MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL, ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y GASTOS DE PERSONAL. La planta de personal y la estructura administrativa de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.”.

El artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece que *“1. Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance:*

- a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias;*
- b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación;*
- c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.*

2. Todas las entidades y organismos a quienes se les aplica la presente ley, deberán mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones a su cargo, para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto. El Departamento Administrativo de la Función Pública podrá solicitar la información que requiera al respecto para la formulación de las políticas sobre la administración del recurso humano”.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Agencia Nacional de Hidrocarburos-Grupo interno de Trabajo de Talento Humano-, diseña cada año el Plan de previsión de recursos humanos, como una herramienta de gestión que permita la actualización de la información correspondiente a los cargos vacantes (al cálculo de los empleos necesario necesarios para atender las necesidades institucionales, identificar las formas de cubrir las necesidades de personal para el período anual, la estimación de los costos de pernal y el aseguramiento de la financiación) de conformidad con los lineamientos que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública para tal fin y la forma de provisión de los empleos dada en el marco

normativo, y así garantizar la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia Nacional de Hidrocarburos.

El Plan de previsión de recursos humanos de la ANH, esta alineado con el Direccionamiento Estratégico de la entidad, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG- y su instrumento de evaluación FURAG, con los planes institucionales, proyectos y los procesos. Además, busca dar respuesta a los requisitos exigidos por la metodología FURAG, del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, con el fin de mejorar los niveles de desempeño, evaluación y resultados para la generación de valor público.

2. OBJETIVOS

2.1. Alcance

El Plan de previsión de recursos humanos, comprende todos los cargos que hacen parte de la estructura de planta de la ANH y sus actividades están orientadas a prever, anticipar o pronosticar lo que va a suceder en materia de gestión del talento humano en la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- en la vigencia 2021, para el funcionamiento, operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos, cumplimiento de las metas, logro de los resultados previstos y la generación de valor público-

El Plan de previsión de recursos humanos, permite aplicar de manera sistemática y controlada los procesos y procedimientos definidos para prever o pronosticar la estructura de planta de la entidad, incluida la provisión de vacantes, de manera que permita cubrir las necesidades de la Agencia Nacional de Hidrocarburos en lo que respecta al recurso humano y su disponibilidad para la operación de la estrategia y de los procesos.

2.2. Objetivo General

Prever, anticipar o pronosticar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- y así garantizar la operación de la estrategia y la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia, para la generación de valor público.

2.3. Objetivos específicos

- Realizar el cálculo de los cargos/empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos, perfiles, procesos y proyectos, con el fin de atender las necesidades presentes y futuras de la entidad.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas para el período actual, considerando medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimar los costos de personal y asegurar su financiación presente y futura, Mantener actualizada la planta de personal necesaria para el cumplimiento eficiente de las funciones de la entidad y el cumplimiento de los objetivos estratégicos.

3. CONTEXTO ORGANIZACIONAL

3.1. Visión

Seremos reconocidos en 2025 como una Entidad modelo en el mundo por:

- El conocimiento del potencial del subsuelo colombiano y optimizar su aprovechamiento.
- La eficiencia y transparencia en la administración de hidrocarburos y el trabajo conjunto con la industria y la comunidad.
- El profesionalismo de nuestro equipo, el alto nivel tecnológico y la eficiencia, y agilidad en nuestros procesos.

3.2. Misión

La ANH es la autoridad encargada de promover el aprovechamiento óptimo y sostenible de los recursos hidrocarburíferos del país, administrándolos integralmente y armonizando los intereses de la sociedad, el Estado y las empresas del sector.

3.3. Objetivos estratégicos institucionales

- Contribuir al desarrollo de la seguridad energética y en la generación de excedentes de exportación de hidrocarburos.
- Armonizar los intereses del Gobierno Nacional y Territorial, de los ciudadanos y las empresas del sector en el desarrollo de la industria de hidrocarburos.

- Contar con una entidad innovadora, flexible y con capacidad de adaptarse al cambio.
- Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.

3.4. Políticas MIPG asociadas al plan

El Plan de Previsión de recursos humanos, según el Plan Estratégico Institucional ANH 2018-2022; esta alineada con el objetivo estratégico: “Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos” y su correspondiente estrategia: “Administrar el talento humano, promover su bienestar y potenciar sus habilidades y competencias”, la cual tiene dos indicadores: a) Nivel de ejecución del plan estratégico del Talento Humano y b) Nivel de satisfacción del talento humano.

En el Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG-, el Plan de previsión de recursos humanos esta asociado con la Dimensión 1.Talento humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos y con ello, esta asociados a sus dos políticas:

Gestión Estratégica del Talento Humano: El propósito de esta política es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Integridad: El propósito de esta política es desarrollar mecanismos que faciliten la institucionalización de la política de integridad en las entidades públicas con miras a garantizar un comportamiento probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

4. MARCO NORMATIVO

4.1. Definiciones y siglas

Definiciones

Empleo Público. El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “*el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado*”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo. Modo de provisión transitoria de los empleos, que además constituye un derecho preferencial de los servidores escalafonados, siempre y cuando el empleo sea de carrera administrativa.

Provisional. Procede excepcionalmente cuando no haya personal de carrera administrativa que cumpla con los requisitos para ser encargado y no existe lista de elegibles vigente que pueda ser utilizada.

Previsión: “es un término que procede del latín *praevisio* y que refiere a la acción o efecto de *pever* (conjeturar lo que va a suceder a través de la interpretación de indicios o señales; ver con anticipación; preparar para futuras contingencias)”.

Siglas

ANH: Agencia Nacional de Hidrocarburos

DAFP. Departamento Administrativo de la Función Pública

CNSC. Comisión Nacional del Servicio Civil

OPEC. Oferta Pública de Empleos de Carrera

MME: Ministerio de Minas y Energía

SIMO. Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad

4.2. Marco normativo

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Constitución Política de Colombia	Artículos 52, 54, 57 y 70, concernientes a bienestar y estímulos
Ley 909 de 2004	Reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa en Colombia
Ley 1960 de 2019	Modifican la Ley 909 de 2004 (Artículo 24 y 29), el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
Ley 1955 de 2019	Plan Nacional de Desarrollo 2018 2022, Art. 263. Reducción de la provisionalidad en el empleo público.
Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
Decreto 508 de 2012	Establece el sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de los empleos públicos de las Agencias Estatales
Decreto 509 de 2012	Establece funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las Agencias Estatales
Decreto 766 de 2012, y los sus modificatorios (Decreto 1128 y 2584 de 2012)	Modifica la planta de personal de la ANH
Circular de la CNSC 2016100000000057 de 2016	Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa - concurso de méritos
Circular de la CNSC 201810000000027	Deber de las entidades públicas de apropiar el monto de los recursos y priorizar el gasto para adelantar los concursos de méritos para proveer empleos de carrera administrativa.
Circular CNSC 20191000000137	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 263 de la Ley 1955 de 2019
Circular CNSC 20191000000157	Lineamientos para dar cumplimiento al artículo 29 de la Ley 909 de 2004, modificado por el artículo 2° de la Ley 1960 de 2019, concursos de ascenso (cerrados).
Circular de la CNSC 20191000000117	Lineamientos frente a la aplicación de las disposiciones contenidas en la Ley 1960 de 27 de junio de 2019, en relación con la vigencia de la ley - procesos de selección, informe de las vacantes definitivas y encargos

NORMA	DESCRIPCIÓN GENERAL
Resolución ANH 699 de 2019	Establece el procedimiento para la provisión transitoria de empleos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción, a través de la figura del encargo.
Resolución 683 de noviembre 01 de 2019	"Por la cual se deroga la Resolución N° 203 de 2019 y se implementa la política de estudio confiabilidad de ingreso a la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH"
Decretos: 714 de 2010; 0766 de 2012; 1128 de 2012; 2584 de 2012 y 2880 de 2013	Hacen referencia a la creación de planta de la ANH

4.3. Normas especiales a tener en cuenta

Durante la presente vigencia antes de iniciar la convocatoria se revisará continuamente lo relacionado con el programa Estado Joven.

Nota: La Ley 1780 de 2016, encomendo a Mintrabajo y DAFP, el desarrollo de una política que incentive, fomente y coordine los programas de jóvenes talentos. La ley pretende impulsar la generación de empleo para los jóvenes entre 18 y 28 años. Estado joven es una iniciativa desarrollada por el Ministerio del trabajo y el DAFP,...incentivos para las prácticas laborales y judicaturas en el sector Público.

La Ley 1955 en el artículo 263. Establece medidas para la reducción de la provisionalidad en el empleo público, y entre otras medidas indica que para los casos de los servidores vinculados en provisionalidad que a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley le falten tres (3) años o menos para causar el derecho a la pensión de jubilación, serán ofertados por la CNSC una vez el servidor cause su respectivo derecho pensional. En el 2019 se revisó en la ANH y ninguno de los servidores que desempeñan cargos en provisionalidad en vacancia definitiva cumple con esta condición, situación que fue comunicada a la CNSC.

Análisis de provisionalidades en la ANH 2020: La Ley 1960 de 2019, modificó las condiciones para el acceso a los encargos, modificando el artículo 24 de la Ley 909

de 2004, como el artículo 29 de la misma ley, relacionada con los concursos para la provisión de cargos en vacancia definitiva, la cual incluyó los procesos de selección en ascenso para el 30% de las vacantes a proveer, y que será tenida en cuenta a, con el seguimiento de los lineamientos de la CNSC.

5. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

El Plan de previsión de recursos humanos en la entidad ha sido una herramienta estratégica para planear, prever, pronósticar y calcular la planta de personal requerida por la entidad para la gestión operativa, cumplir con los objetivos, metas y resultados propuestos con el fin de generar valor público.

Los factores a nivel externo o interno que impactan el plan de previsión de vacantes, están determinados por la normatividad, los lineamientos o las políticas para la previsión o cálculo de cargos que son expedidos por los organismos competentes y por el gobierno nacional.

El plan de previsión de cargos está alineado con los Planes institucionales, toda vez que su impacto es la adecuada previsión, pronóstico y cálculos de los cargos requeridos para la operación, cumplimiento de los objetivos estratégicos y generación de valor público por parte de la entidad.

5.1. Planta de Personal Autorizada

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos.

5.2. Clasificación empleos de la ANH según la naturaleza de sus funciones

Según la naturaleza de las funciones, los requisitos y competencias laborales exigidas para su desempeño y para efectos del sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos a que se refiere el Decreto 508 de 2012, los empleos se agrupan en los siguientes niveles jerárquicos:

- Nivel Directivo
- Nivel Asesor
- Nivel Profesional
- Nivel Técnico

Nivel Directivo. Agrupa los empleos a los cuales corresponden funciones de direccionamiento estratégico, de formulación de políticas institucionales y de adopción de políticas, planes, programas y proyectos. Su caracterización implica el cumplimiento de funciones de dirección, conducción y orientación en las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

Para el caso de la Agencia, son los siguientes:

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Presidente de Agencia	E1	08	01
Vicepresidente de Agencia	E2	06	05
Total Directivo			06

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Asesor. Comprende los empleos que ejercen funciones de asesoría, control, evaluación, seguimiento y gestión de los planes, programas y proyectos definidos por el Nivel Directivo. Los empleos de este nivel conllevan al cumplimiento de funciones de orientar, asistir y aconsejar a los empleos del Nivel Directivo de las Agencias Estatales de Naturaleza Especial.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Gerente de Proyectos o Funcional	G2	10	10
Jefe de Oficina de Agencia	G1	07	03
Experto	G3	08	03
Experto	G3	07	10
Experto	G3	06	26
Experto	G3	05	11
Experto	G3	04	12
Total Asesor			75

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Profesional. Agrupa los empleos que ejercen funciones de asistencia, coordinación, ejecución y seguimiento de los planes, programas y proyectos institucionales; los cuales requieren de la aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional diferente a la técnica profesional y tecnológica.

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Gestor	T1	19	06
Gestor	T1	18	04
Gestor	T1	17	05
Gestor	T1	15	12
Gestor	T1	12	02
Experto	G3	11	01
Analista	T2	06	05
Analista	T1	05	04
Analista	G3	04	03
Total Profesional			42

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Nivel Técnico. Comprende los empleos que ejercen funciones técnicas o de apoyo, cuyo objetivo es el desarrollo de los procesos y procedimientos misionales y de soporte, en los cuales predominan a ctividades técnicas y manuales o tareas de simple ejecución.

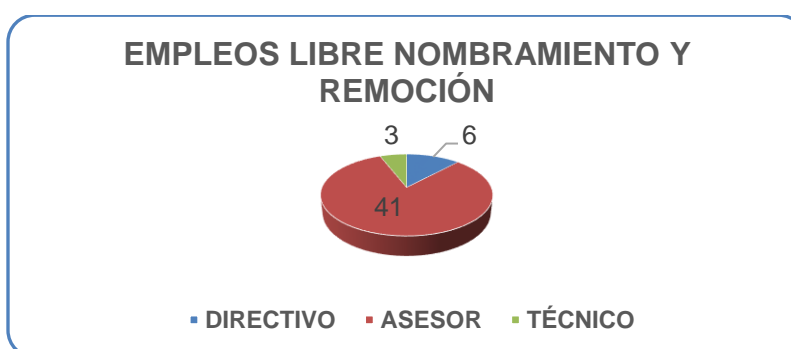
DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	NÚMERO
Técnico Asistencial	O1	12	01
Técnico Asistencial	O1	11	08
Técnico Asistencial	O1	10	07
Técnico Asistencial	O1	07	02
Técnico Asistencial	O1	05	06
Total Técnico Asistencial			24

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
DIRECTIVO	6	12%
ASESOR	41	82%
TÉCNICO	3	6%
TOTAL L.N.R.	50	100%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

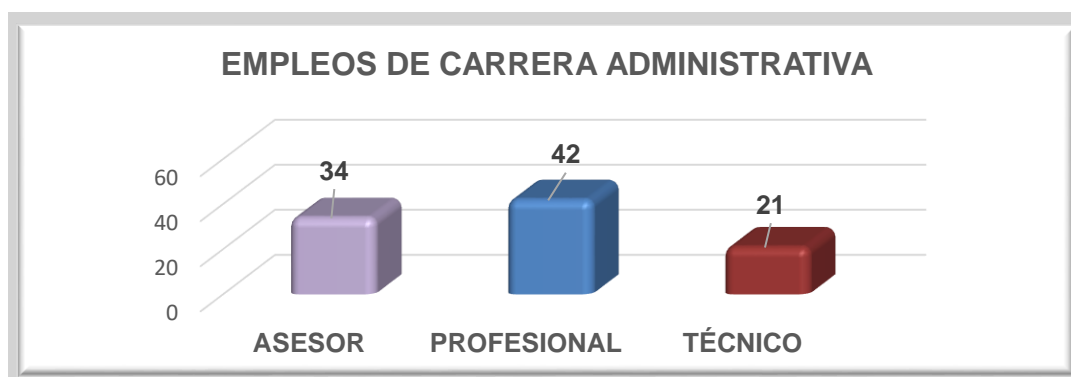


Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.1. Empleos de Carrera Administrativa

NIVEL	CARGOS APROBADOS	%
ASESOR	34	35%
PROFESIONAL	42	43%
TÉCNICO	21	22%
TOTAL CARRERA ADMINISTRATIVA	97	100%

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH



Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.2. Empleos por Nivel y Despacho y Planta Global

La planta de la Agencia Nacional de Hidrocarburos está constituida por 147 empleos aprobados y distribuidos por nivel de la siguiente manera:

Niveles	Planta Despacho	Planta Global
Directivo	1	5
Asesor	38	37
Profesional	0	42
Técnico	3	21
Total	42	105

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano ANH

5.2.3. Planta de Personal Provista

La Agencia Nacional de Hidrocarburos cuenta con una planta de personal aprobada de 147 empleos, la cual, con corte al 11 de diciembre de 2020, se encuentra provistas como se refleja en los siguientes cuadros:

5.2.4. Planta de Personal Provista por Nivel de Responsabilidad

A la fecha de la elaboración del presente documento se cuenta con **128** empleos provistos del total de planta autorizada, en el nivel asesor se encuentran vinculados **65** servidores públicos que representan el **51%** de la planta provista. El **29%** son empleados del nivel profesional y el **15%** pertenecen al nivel técnico. De los **6** cargos del nivel directivo se encuentran provistos en propiedad **5** y uno está provisto por encargo teniendo un peso porcentual del **4%** del universo analizado. Como se evidencia, la gestión institucional está soportada en empleados de los niveles asesor y profesional, principalmente.

Planta de personal provista por nivel de responsabilidad				
Nivel	Empleo, Código y Grado	Provista	Total	%
Directivo	Presidente de Agencia Código E1 Grado 08	1	6	5%
	Vicepresidente de Agencia Código E2 Grado 06	5		
Asesor	Jefe de Oficina de Agencia Código G1 Grado 07	3	65	51%
	Gerente Proyectos o Funcional Código G2 Grado 10	10		
	Experto Código G3 Grado 08	2		
	Experto Código G3 Grado 07	8		
	Experto Código G3 Grado 06	21		
	Experto Código G3 Grado 05	10		
	Experto Código G3 Grado 04	11		
Profesional	Gestor Código T1 Grado 19	6	37	29%
	Gestor Código T1 Grado 18	3		
	Gestor Código T1 Grado 17	5		
	Gestor Código T1 Grado 15	12		
	Gestor Código T1 Grado 12	1		
	Gestor Código T1 Grado 11	1		
	Analista Código T2 Grado 06	4		
	Analista Código T2 Grado 05	4		
	Analista Código T2 Grado 04	1		
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial Código O1 Grado 12	1	20	16%
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	7		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	5		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 07	2		
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	5		
TOTAL	TOTAL PLANTA	128	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.5. Planta de Personal Autorizada y Provista por Dependencia

Planta de personal autorizada y provista por dependencia			
Dependencia	Total Cargos	Provistos	% Provisto
Despacho de Presidencia	42	34	80%
Oficina Asesora Jurídica	15	12	80%
Oficina de Control Interno	5	5	100%
Oficina de Tecnologías de la Información	5	5	100%
V. Administrativa y Financiera	23	22	96%
V. Operaciones, Regalías y Participaciones	14	14	100%
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	15	14	93%
Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas	9	9	100%
Vicepresidencia Técnica	19	13	68%
TOTAL	147	128	87%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Cuatro (4) dependencias tienen cubiertos el 100% de los cargos autorizados en los decretos de modificación de planta y son: Oficina de Control Interno, Oficina de Tecnologías de la Información, Vicepresidencia de Promoción y Asignación de Áreas y Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participaciones.

Dos (2) dependencias tiene más del 90% de su planta provista y son la Vicepresidencia Administrativa y Financiera y la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos y dos (2) tienen provista en un 80% y corresponden al Despacho del Presidente y la Oficina Asesora Jurídica.

La Vicepresidencia Técnica, de carácter misional de la ANH, tiene provista su planta de personal en un 68%, pendientes de proveer seis (6), que corresponden al 32%.

5.2.6. Planta de Personal Provista por Género

Por género, como se presenta a continuación, el **56%** de las personas vinculadas en la planta de personal de la ANH son hombres, con un total de **72** cargos provistos con este género y el **44%**, esto es, **56** cargos, están siendo ocupados por mujeres.

Planta de personal provista por género		
GENERO	NÚMERO	PORCENTAJE
Mujeres	56	44%
Hombres	72	56%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.7. Planta de Personal Provista por Distribución Etaria

Por distribución etaria, el rango de edad comprendido entre 41 y 50 años es el preponderante en la Agencia Nacional de Hidrocarburos –ANH con un peso porcentual del **36%**, encontrándose 46 empleados en este rango. En contraposición,

la población más joven de la Agencia es la que tiene una menor representación en la planta provista, siendo 3 personas que se encuentran en este rango de edad, del universo existente y que representa el **2%**, y cerca a ésta, se encuentra la población mayor de 61 años con 7 integrantes que representan el **5%**.

Planta de personal provista distribución etaria		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
26 a 30 años	3	2%
31 a 40 años	29	23%
41 a 50 años	46	36%
51 a 60 años	43	34%
61 o más	7	5%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

Es importante resaltar que el **70%** de la planta provista se encuentra ubicada entre los rangos de 40 años a 60 años de edad, lo que nos indica que tenemos una población madura y en plena etapa productiva.

5.2.8. Planta de Personal Provista por Disciplina Académica en Pregrado

Las profesiones con mayor representatividad en la Agencia son: Derecho con un **20,31%**, Administración de Empresas y Pública, **13,28%**, Geología e Ingeniería Geológica con el **9,38%**, Contaduría Pública **9,38%**. Siguen en su orden Ingeniería de Petróleos e Ingeniería con **7.81%**, Ingeniería Industrial con un poco más del **5%**; las Ingenierías de Sistemas, Química, Civil, Ambiental y Forestal en conjunto suman poco más del **17%**. Economía y Psicología representan el **1.56%** cada una, Ingeniería Catastral y Geodesia e Ingeniería Eléctrica suman el **2.34%**, Comunicación Social y Publicidad representan el **1.56%**.

Distribución disciplina académica en pregrado		
RANGO	NÚMERO	PORCENTAJE
Derecho y Ciencias políticas	26	20,31%
NBC de Administración (Empresas, Pública y Emp. Comerciales)	17	13,28%
Geología/Ingeniería Geológica	12	9,38%
Contaduría Pública	12	9,38%
Ingeniería de Petróleos	10	7,81%
Ingeniería Industrial	7	5,47%
Ingeniería de Sistemas	5	3,91%
Ingeniería Química	4	3,13%
Ingeniería Mecánica; Ingeniería de Minas; Ingeniería de Minas y Metalurgia	5	3,91%
Ingeniería Civil	4	3,13%
Ingeniería Ambiental, Ambiental y sanitaria; Ingeniería Forestal	4	3,13%
Economía	2	1,56%
Psicología	2	1,56%
Ingeniería Catastral y Geodesia	2	1,56%
Ingeniería Eléctrica	1	0,78%
Comunicación Social	1	0,78%
Publicidad	1	0,78%
Formación Técnica Profesional	7	5,47%
Universidad incompleta	3	2,34%
Bachiller	3	2,34%
TOTAL	128	100%

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

El **5.79%** se encuentra en el nivel Técnico Profesional de diversas ramas, **2.34%** universidad incompleta y **2.34%** con el título de bachillerato.

Es importante anotar que 115 de los 128 (**90%**) servidores que se encuentran vinculados a la planta cuentan con un título profesional lo cual indica que la ANH cuenta con personal altamente calificado.

5.2.9. Planta de Personal Provista y Contratistas por Dependencia

Planta de personal provista y contratistas por dependencia			
Dependencia	Prestación Servicios	Servidores	Total
Presidencia		34	34
Vicepresidencia Administrativa y Financiera	70	27	97
Oficina Asesora Jurídica	53	12	65
Oficina de Tecnologías de la Información	27	5	32

Planta de personal provista y contratistas por dependencia			
Dependencia	Prestación Servicios	Servidores	Total
Vicepresidencia de Operaciones, Regalías y Participación	156	14	170
Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos	170	14	184
Vicepresidencia Promoción y Asignación de Áreas	34	9	43
Vicepresidencia Técnica	39	13	52
TOTALES	549	128	677

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.10. Total Vacantes Planta de Personal ANH

Revisada la planta de personal provista al 11 de diciembre de 2020, se encuentran los siguientes cargos vacantes:

Vacantes libre nombramiento y carrera administrativa			
Nivel	Denominación, Código y Grado	Vacantes	Asignación Mensual
Asesor	Experto Código G3 Grado 08	1	\$9.683.481
	Experto Código G3 Grado 07	2	\$10.795.150
	Experto Código G3 Grado 06	5	\$9.683.481
	Experto Código G3 Grado 05	1	\$8.542.282
	Experto Código G3 Grado 04	1	\$7.418.068
Profesional	Gestor Código T1 Grado 18	1	\$9.630.234
	Gestor Código T1 Grado 12	1	\$5.742.609
	Analista Código T2 Grado 06	1	\$3.244.918
	Analista Código T2 Grado 04	2	\$2.677.682
Técnico Asistencial	Técnico Asistencial Código O1 Grado 11	1	\$2.721.555
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 10	2	\$2.454.188
	Técnico Asistencial Código O1 Grado 05	1	\$1.912.296
TOTAL	TOTAL VACANTES	19	

Fuente: Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano

5.2.11. Empleos de Libre Nombramiento y Remoción

Nombramiento ordinario, de carácter discrecional del Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Para su posesión se surtirán las actividades de aplicación de pruebas de competencias por medio del Departamento Administrativo

de la Función Pública y la publicación de la hoja de vida del aspirante, en la página web del Departamento Administrativo de la Presidencia de la República y de la ANH.

Mientras se surte el proceso para la provisión definitiva, se acudirá a evaluar el personal de la planta de personal que ostente cargos en titularidad bien sea en empleo de libre nombramiento o de carrera administrativa para ser provistos mediante encargo. Previamente se debe realizar la verificación que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo y aplicar las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos.

5.2.12. Empleos de Carrera Administrativa

La provisión de los empleos de carrera se efectuará de acuerdo con lo identificado en el Plan Anual de Vacantes, y a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil. El total de vacantes definitivas identificadas al 11 de diciembre de 2020, y reportadas en la OPEC a la CNSC, es de 11 cargos.

-Provisionar cargos: Los empleos en vacancia definitiva o temporal de la planta global se proveerán a través de la figura de encargo, de manera preferente o con nombramiento en provisionalidad, cuando una vez realizado el procedimiento vigente, no haya servidor de carrera administrativa que cumpla los requisitos para ser encargado.

Lo anterior, dando cumplimiento a los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y la Ley 1960 de 2019, que establecen el encargo como derecho preferente de los empleados inscritos en carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias temporales o definitivas. Por lo anterior, el servidor público en período de prueba o con nombramiento provisional, no es sujeto de encargo.

Tanto para encargos como para nombramientos en provisionalidad en empleos de carrera administrativa, previamente se realizará el respectivo estudio de verificación

de requisitos, en el formato diseñado para tal fin, teniendo en cuenta el procedimiento interno establecido por la Resolución 699 de 2019, expedida por la Agencia Nacional de Hidrocarburos y demás normas que la modifique, adicione o derogue.

5.3. Permanencia

La permanencia de los servidores de la ANH está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

- **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y el de libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en equipo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

5.4. Retiro

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley, y deberá efectuarse mediante acto motivado.

La competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la Agencia Nacional de Hidrocarburos sólo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales **5**. Pensión de Jubilación y **7**. Edad de retiro forzoso. Para el caso de la ANH se encuentran con edad cumplida para pensión 3 personas inscritas en carrera, sin embargo, aún no llegan a la edad de retiro forzoso, por tanto no existe certeza que se retiren en la vigencia de 2020.

Existen dos cargos en vacancia temporal, debido a que sus titulares se encuentran en periodo de prueba en otras entidades públicas, con la probabilidad de quedar vacantes si pasan el concurso y deciden quedarse en dichas entidades, los cuales se integrarán a los **11 cargos vacantes existentes**.

Las demás situaciones de retiro del servicio público no son predecibles, serán vacantes que se pueden presentar en la anualidad, por lo tanto, se atenderán en su preciso momento.

5.5. Empleos necesarios en la Agencia Nacional de Hidrocarburos, para la gestión de los procesos y los proyectos

Planta de Personal Existente

Los 147 cargos de planta de la entidad están distribuidos en las diferentes áreas de responsabilidad de la ANH (procesos y proyectos), presentando la distribución por dependencias, tal y como está identificada en el numeral 4.2.2 del presente documento.

Es de resaltar que desde la última modificación de la planta de personal realizada en el 2012, se ha detectado que el número de cargos existente no es suficiente para cubrir la totalidad de necesidades de cada una de las dependencias. Por ello inicialmente se contrató personal a través de terceros, siendo los últimos el Consorcio BDO para las áreas Financiera y Administrativa, contrato vigente hasta julio 2018, el CONSORCIO SEGUIMIENTO E&P ANH 2014 y la firma SERTIC S.A.S, que prestaron sus servicios a la Vicepresidencia de Contratos de Hidrocarburos entre 2014 y el 2016, junto con personas naturales que vienen prestando sus servicios profesionales o técnicos a las distintas dependencias de la entidad, mediante la modalidad de **Contrato de Prestación de Servicios**, toda vez que como se ha expresado en este documento, con el personal de planta no se cubren los requerimientos de personal de la ANH y se ve afectada la capacidad institucional (MIPG), haciéndose necesario acudir a esta modalidad de contratación, para lo cual cada dependencia, de acuerdo a sus proyectos y planes a desarrollar en la vigencia, presenta la respectiva solicitud su análisis y aprobación en el Comité de Contratación y su posterior publicación en el el Plan de Anual de Adquisiciones de la ANH, bien sea con personas naturales o jurídicas.

5.6. Previsión de cargos en la Agencia Nacional de Hidrocarburos. Proceso de Rediseño Organizacional

El Plan de previsión de recursos Humanos tiene información importante proveniente del plan anual de vacantes (Decretos 1905 y 1906 de 2009; referente a niveles de empleos en planta, número de empleos provistos y la asignación básica), así como de los requerimientos de personal por cada uno de los procesos y las áreas de la entidad.

La Agencia Nacional de Hidrocarburos, en el año 2020, ha contratado una firma consultora especializada en la elaboración del estudio técnico con todas las condiciones necesarias para el rediseño organizacional de la Agencia Nacional de Hidrocarburos, según los requerimientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y el Estado Colombiano. Una vez se concluyan las etapas que hacen parte del mismo y se realice el trámite ante las diferentes instancias gubernamentales, se verá reflejado el resultado de este estudio, el cual tendrá como uno de sus productos finales, la modificación de la planta de personal de la ANH, acorde con el estudio de cargas de trabajo que la firma consultora ha realizado en la entidad.

Los pronósticos, conjeturas y la previsión de cargos indica que se deben generar más empleos/cargos, tanto de libre nombramiento y remoción como de carrera administrativa, los cuales deberán ser provistos teniendo en cuenta el marco normativo existente sobre la materia. Sería una consecuencia lógica el incremento de la planta de personal existente y la reducción en el número de contratistas por prestación de servicios. Se advierte, que la creación de cargos para la entidad, depende de los niveles de aprobación y autorización del Ministerio de Minas y Energía, como cabeza de sector; del Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP- y del gobierno nacional, para lo cual se tiene en cuenta las políticas de austeridad del gobierno nacional y las normas establecidas para el efecto. Tener en cuenta el Decreto 1009 del 14 de julio de 2020 “Por el cual se establece el Plan

de Austeridad del Gasto”, que establece: “ARTICULO 2. MODIFICACIÓN DE PLANTA DE PERSONAL, ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA Y GASTOS DE PERSONAL. La planta de personal y la estructura administrativa de las entidades que hacen parte del Presupuesto General de la Nación y que pertenecen a la Rama Ejecutiva del Poder Público del orden nacional, solamente se podrá modificar cuando dicha reforma sea a costo cero o genere ahorros en los gastos de la entidad.”.

5.7. Ley 2056 del 2020 -Nuevo Sistema General de Regalías-: previsión de nuevos cargos o empleos temporales de libre nombramiento y remoción requeridos para el cumplimiento de las funciones

El 30 de septiembre de 2020 fue expedida la Ley 2056, *“Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías”*.

En parte de su articulado y para efectos del presente documento, en su artículo 7º estableció las funciones del Ministerio de Minas y Energía y de sus entidades adscritas y vinculadas que participan en el ciclo de las regalías. En el literal B, numeral 2, definió *“La Agencia Nacional de Hidrocarburos o quien haga sus veces, además de las funciones establecidas en la ley, ejercerá las siguientes funciones relacionadas con la fiscalización de la exploración y explotación de los yacimientos hidrocarburíferos: ejercerá el seguimiento y control de los contratos y convenios; verificará la medición y monitoreo a los volúmenes de producción y verificará el correcto desmantelamiento, taponamiento y abandono de pozos y facilidades”*.

A renglón seguido, en su párrafo segundo establece: **“PARÁGRAFO SEGUNDO.** *El Gobierno nacional realizará los ajustes institucionales a las estructuras de las entidades adscritas y vinculadas a las que se refiere el presente artículo, garantizando la operatividad requerida y estableciendo las medidas de control que permitan revelar y mitigar los posibles conflictos de interés”*.

De la misma manera, su artículo 13 preceptúa: “**ARTÍCULO 13. Plantas de personal de carácter temporal para los órganos del Sistema General de Regalías.** *Los órganos del Sistema General de Regalías, así como las entidades adscritas y vinculadas que cumplan funciones en el ciclo de las regalías podrán crear plantas de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento de las funciones definidas en la Constitución y la ley, con cargo a los recursos del Sistema General de Regalías*”.

Por todo lo anteriormente expuesto, una vez finalice la ejecución del contrato de consultoría para el rediseño organizacional de la Agencia y se conozca el número de empleos aprobados por el Gobierno Nacional, se ajustará el presente Plan de Previsión de Recursos Humanos.

La Ley 2056 del 30 de septiembre de 2020 “*Por la cual se regula la organización y el funcionamiento del Sistema General de Regalías*”, esta alineada con el Proceso de Rediseño Organizacional contratado por la entidad, mediante el cual se puede prever que según el estudio de cargas de trabajo se deberán crear nuevos cargos “*o plantas de personal con empleos temporales de libre nombramiento y remoción para el cumplimiento de las funciones definidas en la Constitución y la ley, con cargo a los recursos del Sistema General de Regalías*” en la estructura de planta de la entidad, para poder desarrollar las nuevas obligaciones legales creadas por la referida Ley en su artículo 7.

6. ACTIVIDADES Y RECURSOS

6.1. Estimación de costos y aseguramiento de la financiación de la planta de personal 2021

Para el cumplimiento de la misión y los objetivos institucionales, con altos niveles de eficiencia y eficacia, se plantea y a la vez se requiere que la planta de personal sea provista en su totalidad. Para tal fin, se estimó en el anteproyecto de presupuesto 2021, los factores salariales y prestacionales para los 147 empleos autorizados, valores calculados del 01 de enero al 31 de diciembre de esa anualidad.

A continuación se presenta el consolidado por cuenta presupuestal, así:

CUENTA	GASTOS DE PERSONAL PLANTA VIGENTE
GASTOS DE PERSONAL	\$39.111.196.346
Salario	\$23.834.646.009
Factores salariales comunes	\$23.834.646.009
Remuneraciones no constitutivas de factor salarial	\$7.052.485.342
Prestaciones sociales según definición legal	\$2.223.466.096
Otras prestaciones no constitutivas de factor salarial	\$4.829.019.246
Contribuciones inherentes a la nómina	\$8.224.064.994
TRANSFERENCIAS CORRIENTES	\$100.893.973
Prestaciones sociales relacionadas con el empleo	\$100.893.973
Incapacidades	\$46.759.728
Licencias de maternidad y paternidad	\$54.134.245

Fuente: Grupo Interno de Talento Humano

6.2. Actividades esenciales de valor

Información General del Plan						
Objetivo estratégico asociado al Plan		Asegurar la funcionalidad del Sistema de Gestión Integrado y de Control, alcanzando la mejora continua de los procesos.				
Dimensión del MIPG asociada		Dimensión 1. Talento humano				
Nombre del plan	Plan de previsión de recursos humanos 2021	Fecha inicio	01-01-2021			
Responsable	Presidente de la Agencia Nacional de Hidrocarburos	Fecha final	31-12-2021			
Objetivo General	Prever, anticipar o pronosticar el cálculo anual de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la Agencia Nacional de Hidrocarburos-ANH- y así garantizar la operación de la estrategia y la continuidad en la prestación de los servicios a cargo de la Agencia, para la generación de valor público.	Presupuesto total	Se requiere cálculo del estudio organizacional-Planta temporal requerida-			
Actividad esencial de valor	Responsable	Producto o servicio	Recursos	Meta	Fecha inicio	Fecha Final
Identificar las necesidades de requerimientos de talento humano-personal-proceso de rediseño organizacional- *	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2021	31-12-2021
Realizar la provisión de cargos vacantes y previstos a través de nombramientos ordinario, período de prueba, encargos o provisionales	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-02-2021	31-12-2021
Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal y gestionar	Presidente de la ANH	Acto administrativo	Presupuesto asignado	100%	01-04-2021	30-06-2021

recursos si se requiere para cubrir los cargos previstos.						
Presentar anteproyecto presupuesto 2022, acorde con las necesidades de talento humano	Presidente de la ANH	Reportes de seguimiento	Presupuesto asignado	100%	01-04-2021	31-12-2021

*: estas actividades dependen de la aprobación del rediseño

6.3. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Identificar necesidades de requerimientos de talento humano-proceso de rediseño organizacional-												
Realizar la Provisión de cargos vacantes y previstos a través de nombramientos ordinario, periodo de prueba, encargos o provisionales *												
Efectuar los pagos de nómina, prestaciones y parafiscales del personal de planta. Esta actividad si es de este plan?												
Hacer seguimiento a la ejecución presupuestal y gestionar recursos si se requiere												
Presentar anteproyecto presupuesto 2022, acorde con las necesidades de talento humano												

*: estas actividades dependen de la aprobación del rediseño

7. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN.

Se definen las herramientas a utilizar para medir el cumplimiento de los objetivos del plan, para esto es importante tener en cuenta las actividades y metas establecidas, los resultados y la ejecución presupuestal.

Es importante establecer un grupo de indicadores que se adapten a las necesidades y dinámicas del plan, que permitan conocer el estado real de la ejecución de las

actividades esenciales de valor, el logro de las metas, el cumplimiento de los objetivos o resultados propuestos y sus impactos para el talento humano y la ciudadanía.

Los indicadores para medir el Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos, medirán el cálculo de los empleos necesarios para atender las necesidades presentes y futuras de la entidad, las formas de cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, la estimación de los costos de personal y el aseguramiento de la financiación, de acuerdo con las actividades, metas y recursos planeados.

INDICADOR	FÓRMULA INDICADOR	PERIODICIDAD	TIPO DE INDICADOR
Porcentaje empleos de planta provistos	$(\text{Número de empleos provistos en el período} / \text{Número total de empleos de planta}) * 100$	Trimestral	Eficacia
Porcentaje cumplimiento provisión de empleos.	$(\text{Número de empleos provistos en el período} / \text{Número total de empleos vacantes}) * 100$	Trimestral	Eficacia
Ahorros por provisión de cargos vacantes	Costos de nomina de los cargos provistos en el período / Costos totales de la nomina según planta de personal	Trimestral	Economía
Provisión de cargos temporales provistos	Número de cargos de planta temporal provistos en el período / total de cargos de planta tempora creados.	Trimestral	Eficacia

8. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Estratégico Institucional 2018-2022

Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Motivo del cambio	Versión
31-01-2021	Plan de previsión de recursos humanos	V1